



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM GROUP CABANG KOTA PALOPO

¹Citra Ramadhani Ichlas, ²Yusi, ³Nurhikma Aulia,
⁴Budiarti Perti Uleng

¹²³⁴Universitas Andi Djemma Palopo

Email: ¹ramadhanictra@gmail.com, ²yusi00210@gmail.com,
³nurhikmaaulia77@gmail.com, ⁴budiarti@unanda.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Group Cabang Kota Palopo jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan berasal dari data primer dan sekunder pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan angket (koesioner) jumlah sampel yang di gunakan 60 karyawan. Analisis data yang di gunakan yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara persial pemberian beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Group Cabang Kota Palopo sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

Kata kunci: *Beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan*

Abstract: *This study aims to analyze and determine the influence of workload and compensation on employee performance at PT Telkom Group Palopo City Branch. The type of research conducted is quantitative. The type of data used consists of primary and secondary data. Data collection was carried out through observation and questionnaires. The number of samples used was 60 employees. The data analysis methods used are descriptive analysis, validity testing, reliability testing, and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that, simultaneously, workload and compensation have a significant influence on employee performance. Partially, the provision of workload has a significant positive effect on employee performance at PT Telkom Group Palopo City Branch, whereas compensation does not have a significant effect on employee performance.*

Keywords : *Workload, compensation, and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya yang paling penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), yaitu individu yang telah mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk organisasi guna mencapai sasaran yang diinginkan. Para karyawan adalah aset yang esensial bagi perusahaan karena mereka membawa bakat, kreativitas, dan sumbangsib tenaga serta usaha yang sangat diperlukan oleh perusahaan untuk meraih tujuannya. Kualitas sumber daya manusia (SDM) memainkan peranan yang vital dalam keberlangsungan perusahaan sehingga perusahaan mengharapkan kontribusi yang optimal dari para karyawannya untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang profesional, setia, memiliki dedikasi tinggi, serta kesejahteraannya terjamin. Hal ini didasari oleh kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas utama. Organisasi perlu merancang berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan agar dapat mendorong kemajuan organisasi dan bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental pada karyawan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja kerja. Sebaliknya, apabila beban kerja diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan, maka karyawan akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat (Sukmawati & Hermana, 2024).

Selain beban kerja, faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, insentif, bonus, maupun fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan juga dapat meningkat (Prasetyo & Wulandari, 2024).

Selain faktor beban kerja dan kompensasi, hal yang menjadi perhatian utama dalam organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan karyawan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas dan membantu organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Sari & Wibowo, 2023).

Pada PT. Telkom Group Cabang Palopo ini memberikan kompensasi dengan berupa bonus, penghargaan, dan memberikan perhatian kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian kompensasi tersebut diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, PT. Telkom Group Cabang Kota Palopo berupaya

© 2026 STIE TDN. All rights reserved. Corresponding Author : ramadhanictra@gmail.com

memastikan bahwa permasalahan terkait beban kerja dapat dikelola dengan baik sehingga tidak menghambat kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. PT. Telkom Group Cabang Kota Palopo adalah objek penelitian yang dianggap tepat. Karena pertemuan objek penelitian telah memenuhi unsur permasalahan yang layak untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini serta melaksanakan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk proposal dengan judul penelitian: "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Group Cabang Kota Palopo".

TINJAUAN TEORI

A. Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang ditentukan. Menurut Putra dan Prasetyo, (2021) beban kerja merupakan total tugas yang diselesaikan oleh karyawan yang mencakup tuntutan fisik, mental, serta tanggung jawab pekerjaan dalam organisasi. Sementara itu, menurut Heryanto dan Nugroho, (2022) beban kerja adalah tekanan kerja yang dirasakan karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, baik secara fisik maupun psikologis.

Heryanto dan Nugroho, (2022), membagi faktor-faktor beban kerja menjadi empat kategori utama. Yang pertama Tekanan pekerjaan, merupakan tuntutan yang harus dipenuhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, seperti target kerja, standar kinerja, dan tanggung jawab yang tinggi. Yang kedua Durasi kerja, berkaitan dengan lamanya waktu yang digunakan karyawan untuk bekerja dalam sehari atau dalam periode tertentu. Yang ketiga, Kelelahan kerja adalah kondisi menurunnya kemampuan fisik dan mental akibat aktivitas kerja yang berlebihan. Yang keempat, Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non-fisik di tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, hantar karyawan.

B. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan dalam menjalankan pekerjaan. Kompensasi dapat berupa imbalan finansial seperti gaji, upah, dan bonus, maupun non-finansial seperti tunjangan, fasilitas, dan penghargaan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong karyawan agar dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Hasibuan (2020), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pernyataan ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusinya dalam bekerja.

Hasibuan, (2020) membagi Jadi tiga manfaat kompensasi. Yang pertama, Meningkatkan Kepuasan Kerja kompensasi yang layak membuat karyawan merasa dihargai sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Yang kedua, Memotivasi Karyawan pemberian

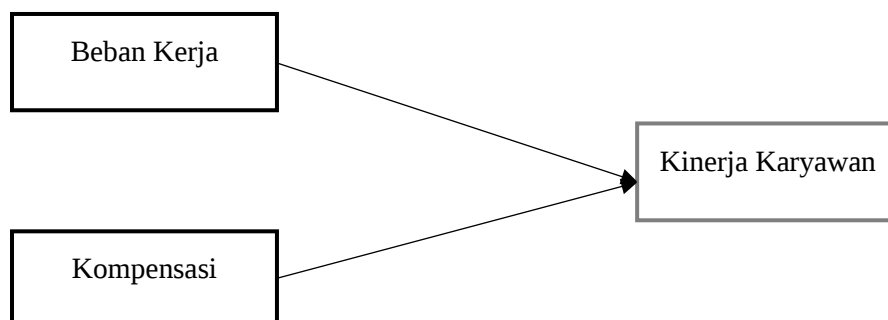
kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif. Yang ketiga, Mempertahankan Karyawan (loyalitas) kompensasi yang sesuai membantu perusahaan mempertahankan karyawan agar tidak berpindah ke perusahaan lain.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi pelaksanaan tugas. Menurut Mulyadi, (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencakup kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik menunjukkan produktivitas tinggi serta kontribusi positif terhadap pencapaian organisasi.

Menurut Mulyadi, (2021) penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengukur kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial. Penilaian kinerja karyawan terbagi menjadi lima, yaitu: Pengukur Kualitas Kerja, Pengukuran Kuantitas Kerja, Ketetapan Waktu (Timeliness), Dasar Pengambilan Keputusan Manajerial, dan Dasar Pemberian Kompensasi dan Pelatihan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Telkom Cabang Group Kota Palopo yang berlokasi di Jl. Salak No 10, Lagaligo, Kec. Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Penelitian ini diperkirakan berlangsung dari bulan Maret hingga April 2026. Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yakni kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan jawaban tertulis dari responden terkait variabel yang diteliti. Wawancara dilakukan secara langsung dengan pihak-pihak yang relevan guna mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan mendukung analisis data. Sedangkan observasi dilakukan dengan pengamatan langsung dan sistematis terhadap kondisi kantor telkom kota palopo serta perilaku karyawan yang menjadi objek penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berupa informasi non-angka seperti hasil wawancara, observasi, dan dokumen yang mendukung, sedangkan data kuantitatif diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden dan dapat dianalisis secara statistik. Berdasarkan sumbernya, data

diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berasal langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur seperti buku, jurnal, dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT Telkom Group Cabang Kota Palopo, sementara sampelnya ditentukan sebanyak 60 orang menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh karyawan dijadikan sampel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel menggunakan skala Likert. Skala Likert memungkinkan peneliti mengukur tingkat persetujuan responden dengan memberikan bobot skor dari 1 hingga 5. Penelitian ini juga dilengkapi dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang dimaksud dan menghasilkan data yang konsisten. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen mencerminkan isi yang ingin diukur, sedangkan reliabilitas menguji konsistensi hasil dari instrumen tersebut. Selanjutnya, untuk menguji hubungan antar variabel, digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e, \dots \dots \dots (1)$$

Di mana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah beban kerja, dan X_2 adalah kompensasi. Koefisien determinasi. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Selain itu, analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variasi keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh beban kerja kompensasi, terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi, terhadap Kinerja karyawan pada PT Telkom Group Cabang Kota Palopo. Data dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 konsumen yang pernah berbelanja di kantor tersebut, tanpa mencantumkan identitas pribadi untuk menjaga kerahasiaan. Kuesioner terdiri atas dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan terbuka untuk mengumpulkan data demografis (umur, jenis kelamin, pekerjaan) dan pernyataan tertutup untuk mengukur tanggapan terhadap variabel beban kerja, kompensasi, dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, dengan alternatif jawaban dan skor yang telah ditentukan oleh peneliti.

Tabel 1. Karakteristik responden penelitian

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
Jenis Kelamin	Pria	32	53,3%
	Wanita	28	46,7%
Usia	< 25 Tahun	38	63,3%
	26-35 Tahun	20	33,3%

	36-45 Tahun	1	1,7%
	> 45 Tahun	1	1,7%
Pendidikan	SMA/SMK	29	48,3%
	D3	0	0%
	Sarjana (S1)	30	50,0%
	S2/S3	1	1,7%
Lama Bekerja	<2 Tahun	33	55,0%
	2-5 Tahun	20	33,3
	6-10 Tahun	2	3,3%
	>10 Tahun	5	8,3%

A. Uji Regresi Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan sejauh mana variabel-variabel seperti beban kerja, kompensasi, memengaruhi kinerja karyawan. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk memperoleh hasil perhitungan secara akurat, sehingga dapat dianalisis secara lebih mendalam melalui output yang ditampilkan dalam bentuk tabel.

B. Uji F

Tabel 2. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083.237	2	541.618	64.627	.000 ^b
	Residual	477.697	57	8.381		
	Total	1560.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban kerja dan Kompenasi

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 64, 627 dengan f tabel sebesar 3,159, sehingga f hitung lebih besar dari f tabel ($64,627 > 3,159$) dengan nilai signifikannya 0,000, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa variable Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Group Cabang Kota Palopo.

C. Uji t

Tabel 3. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.970	3.074		3.244	.002
Beban Kerja	1.056	.185	.673	5.692	.000
Kompensasi	.170	.104	.192	1.627	.109

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan uji statistik secara parsial pada tabel diatas, dapat diketahui variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5, 692 dan t tabel sebesar 1,672 sehingga t hitung sebesar 5, 692 > t tabel 1, 672 dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 nilai signifikan tersebut < 0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji statistik secara parsial pada tabel diatas, dapat diketahui variabel Kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 1,627, dan t tabel sebesar 1,672 sehingga t hitung < t tabel dengan nilai signifikannya sebesar 0,109 > 0,05 maka hipotesis ditolak hal ini berarti berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Telkom Group Cabang Kota Palopo.

Maka dapat disimpulkan variabel terikat (Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh kedua variabel bebas dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,70 + 1,056 (X_1) + 0,170 (X_2)$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut di atas, maka dapat diberikan penjelasan bahwa: Konstanta sebesar 9,970 Artinya, jika variabel Beban Kerja dan Kompensasi diasumsikan tetap (bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan), maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 9,970 satuan. Nilai koefisien untuk variabel Beban Kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai sebesar 1,056 Artinya, variabel Beban Kerja memiliki hubungan yang searah (positif) terhadap Kinerja Karyawan. Jika variabel Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel bebas lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,056 satuan. Nilai koefisien untuk variabel Kompensasi pada persamaan regresi menunjukkan nilai sebesar 0,170 Artinya, variabel Kompensasi memiliki hubungan yang searah (positif) terhadap Kinerja Karyawan. Jika variabel Kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel bebas lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,170 satuan.

Berdasarkan data di atas, pengaruh masing-masing variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikannya < dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh dan signifikan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersamaan, ditemukan bahwa variabel Beban Kerja dan Kompensasi Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT Telkom Group Cabang Kota Palopo. Ini berarti hipotesis pertama diterima dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan sangat dipengaruhi oleh cara pengelolaan kedua variabel tersebut secara bersamaan. Secara teori, hasil ini sesuai dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang mengatakan bahwa produktivitas karyawan adalah hasil dari kombinasi penugasan kerja yang baik dan sistem kombinasi penugasan kerja yang baik dan sistem kompensasi yang adil. Meskipun pada pengujian terpisah, variabel kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan sendiri karena dianggap sudah menjadi hak biasa keberadaannya tetap penting.

Ketika kompensasi yang stabil digabungkan dengan beban kerja yang seimbang, kedua faktor tersebut bekerja sama untuk menciptakan sistem yang efektif dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan. Beban kerja yang terukur membantu menentukan target dan memaksimalkan waktu yang digunakan, sedangkan kompensasi memberikan rasa aman secara finansial. Kombinasi dua hal ini akhirnya mendorong karyawan secara keseluruhan untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, kerjasama tim yang kuat, dan ketepatan dalam mencapai target operasional perusahaan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Group Cabang Kota Palopo. Arah pengaruh yang positif ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan berada pada tingkat yang ideal dan proporsional. Tugas-tugas yang ada dinilai menantang namun tetap berada dalam batas kemampuan, sehingga tidak memicu stres kerja yang negatif. Kondisi lapangan ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2021) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan dan pengelolaan tugas; ketika beban kerja didistribusikan secara adil dan terukur, hal tersebut justru bertindak sebagai stimulus yang meningkatkan fokus serta tanggung jawab karyawan.

Selain itu, temuan ini memperkuat teori dari Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa penugasan yang efektif merupakan kunci optimalisasi potensi kerja. Beban kerja yang dikelola dengan baik mendorong karyawan untuk memanfaatkan waktu secara disiplin dan mengerahkan keahlian terbaik mereka demi mencapai target instansi. Hal ini didukung oleh hasil riset terdahulu dari Sukmawati dan Hermana (2024) serta Suyanto (2020) yang menegaskan bahwa keselarasan antara volume kerja dengan kapabilitas mental dan fisik pekerja akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas serta capaian target organisasi.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, diperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya balas jasa baik berupa finansial (gaji dan bonus) maupun non-finansial (fasilitas dan tunjangan) yang diterima saat ini, belum menjadi faktor penggerak utama yang mampu mengubah fluktuasi kinerja karyawan secara nyata. Kondisi ini terjadi karena sistem kompensasi di PT. Telkom Group Cabang Kota Palopo tempat penelitian dinilai sudah bersifat standar, rutin, dan telah memenuhi batas ekspektasi minimal karyawan. Akibatnya, aspek finansial ini dianggap sebagai pemenuhan hak reguler, bukan sebagai bentuk penghargaan ekstra yang memotivasi mereka untuk bekerja melampaui standar harian. Fenomena tidak berpengaruhnya kompensasi ini sangat relevan dengan teori motivasi dua

© 2026 STIE TDN. All rights reserved. Corresponding Author : ramadhanictra@gmail.com

faktor dari Herzberg yang diadopsi oleh Sutrisno (2021), di mana kompensasi sering kali dikategorikan sebagai hygiene factor (faktor pemeliharaan).

Keberadaannya hanya berfungsi untuk mencegah munculnya ketidakpuasan kerja, namun tidak serta-merta bertindak sebagai daya dorong utama (motivator) untuk mendorong kinerja individu, terlebih ketika tuntutan tugas sehari-hari jauh lebih dominan dirasakan oleh karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan riset dari Widiyanti dkk. (2022) yang membuktikan bahwa pada lembaga dengan sistem pengupahan yang sudah mapan dan tetap, kebijakan kompensasi tidak memperlihatkan dampak perubahan yang bermakna pada output kerja harian karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Group Cabang Kota Palopo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Group Cabang Kota Palopo. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Group Cabang Kota Palopo. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Group Cabang Kota Palopo.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., Rahman, A., dan Putri, D. 2021. Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 112–120.
- Difa, R., dan Furrynah, S. 2022. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 45–53.
- Ghozali, I. 2023. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryanto, R., dan Nugroho, A. 2022. Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Modern. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 25–33.
- Meyok, A., Rahmat, H., dan Putri, N. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa di Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 55–63.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nugroho, A. 2022. *Penilaian Kinerja Karyawan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Prasetyo, A., dan Wulandari, S. 2024. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 78–86.
- Putra, D., dan Prasetyo, B. 2021. Analisis Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 134–142.
- Revi, R., Andika, F., dan Rahman, H. 2025. Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Karyawan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT Telkom Palopo. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 13(2), 497–505.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sari, N., dan Wibowo, A. 2023. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(3), 210–218.
- Sinambela, L. P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, S., dan Hermana, B. 2024. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 60–68.
- Suyanto. 2020. Analisis Indikator Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(2), 101–110.
- Tarwaka. 2021. *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. 2021. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widiyanti, R., Saputra, A., dan Kurniawan, D. 2022. Sistem Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 90–98.
- Wukandari, D., dan Mathori, M. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 150–158.
- Wulansari, D., Rahmawati, S., dan Hidayat, A. 2025. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PNM Mekaar Syariah Karawang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 70–80.